

ABSTRAK

**DAMPAK PENDIDIKAN DAN PELATIHAN ADUM TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KANWIL DEPARTEMEN PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN
PROPINSI JAWA TIMUR**

Oleh : Moeheriono

Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari dan menganalisis dari kebijaksanaan Pemerintah yang dibuat pada masa Orde Baru yang sampai sekarang masih diberlakukan yaitu Peraturan Pemerintah Nomer 14 Tahun 1994 (PP No. 14 / 1994) yang mensentralisir tentang kewajiban Pegawai Negeri Sipil mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Administrasi Umum atau disebut ADUM. Meskipun sudah dikeluarkannya Undang Undang Nomer 22 Tahun 1999 tentang Otonomi Daerah, Peraturan Pemerintah No. 14 tersebut masih belum direvisi atau dicabut, mengingat dalam isi pasal pasalnya sangat berlawanan atau kontradiksi dengan Undang Undang No. 22 / 1999, di satu pihak pengaturan setiap pengangkatan pejabat untuk menduduki jabatan diwajibkan mengikuti ADUM (pasal 7), di lain pihak setiap pengangkatan pejabat untuk menduduki jabatan atau promosi diatur oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah atau DPRD di daerah masing masing (pasal 76). Dengan melihat permasalahan tersebut, penulis mencoba mengadakan penelitian, seberapa jauh efektifitas Pegawai Negeri Sipil mengikuti pendidikan dan pelatihan ADUM?, mengingat Pemerintah belum mempunyai alasan kuat yang mendasari kewajiban tersebut. Apakah jika pejabat tidak pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan ADUM mempunyai kinerja lebih jelek / buruk daripada yang sudah pernah mengikuti. Pada era globalisasi sekarang ini yang dibutuhkan Sumber Daya Manusia dari pegawai pemerintah adalah profesionalisme diri yang melekat pada dirinya untuk menguasai setiap jabatan yang didudukinya serta mempunyai mental dan sikap yang baik dan bersih. Untuk membuktikan apakah pendidikan dan pelatihan ADUM efektif dan masih perlu dipertahankan, yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, penulis mengadakan penelitian di kantor wilayah Departemen Perindustrian dan Perdagangan propinsi jawa timur. Penelitian ini dilakukan terhadap pejabat eselon IV, eselon V dan non eselon yang berada di seluruh kantor departemen (Kabupaten / Kota) se Jawa Timur dan kantor wilayah dengan 250 sampel. Pengujian hipotesis yang diajukan menggunakan Metode Uji Chi Square (kai square) dan tabel dua jalan untuk menentukan skala prioritasnya. Hasil penelitian disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang bermakna pada variabel sikap (kejujuran dan tanggung jawab), variabel pengetahuan (substansi dan umum), variabel ketrampilan (milik rekan selevel) setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan ADUM dan dampak perbedaan tersebut pada variabel kinerja, ada perbedaan yang bermakna atas adanya perbedaan sikap dan pengetahuan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan ADUM. Serta tidak ada perbedaan yang bermakna pada variabel sikap (loyalitas, disiplin), pengetahuan (teknis metode kerja, teori ilmiah) ketrampilan (manajerial, melaksanakan tugas sesuai mutu dan waktu, memotivasi bawahan) dan dampak pada variabel kinerja tidak ada perbedaan yang bermakna atas adanya perbedaan ketrampilan setelah mengikuti diklat ADUM. </description